Sociaal jaarverslag

2013

gemeente
NOORDOOSTPOLDER

Voorwoord

2013 was het jaar van verandering. Ik ben altijd weer blij verrast door de flexibiliteit die de organisatie laat zien in veranderende omstandigheden of situaties waarin snel gehandeld moet worden. Of het nu verhuizen naar een tijdelijke huisvesting is, een Koninklijk bezoek of een dorpenronde in het kader van de mogelijke provinciale herindeling, als organisatie zijn we in staat om een goed resultaat neer te zetten.
We merken ook als college dat de verdergaande bezuinigingen veel van ons allemaal vragen. Het werk moet doorgaan terwijl de formatie en budgetten afnemen. Om te kunnen blijven presteren, werken we steeds meer samen. Met Urk, met andere Flevolandse gemeenten, maar ook in de regio Zwolle. Ook daarin vinden we een goede weg, die past bij Noordoostpolder. Ook het passend organiseren gaat steeds meer helpen om de juiste keuzes te maken.
In 2014 krijgen we een nieuwe raad en voor een deel nieuwe wethouders. De transities in het sociale domein betekent een enorme verandering in taken en budgetten. En zo zullen nog veel jaren van veranderingen volgen. En als organisatie bewegen wij mee, zodat we de beste dienstverlening voor onze inwoners kunnen bieden. Ik wil jullie daar hartelijk voor bedanken!

Aucke van der Werff
burgemeester

Inhoudsopgave

Voorwoord 2

Organisatie
Aan de slag met Missie, visie en Strategie 4
Het Nieuwe Werken 5
Het Nieuwe Werken en Het Nieuwe managen 6
Ervaringen met Het Nieuwe Werken 6
Invoering organisatiebreed gebruik Verseon 8
Omgevingsdienst 9
Samenwerking Drank- en Horecawet 10
Doe mee en maak elkaar sterk 10
Samenwerking Urk 11
Cultuurbedrijf 12
Passend organiseren 12

Personeelsbeleid
Wijzigingen arbeidsvoorwaarden 14
Functiewaardering 15
SamenWerken in Flevoland 16
Overzicht stages 17
Arbodienstverlening 18
Vertrouwenspersonen 18
Ziekteverzuim 18

Diversen
Ondernemingsraad 20
Personeelsvereniging 20
Klussenweek 20
Koninklijk Bezoek 21

Cijfers
Kerncijfers 22
Vaste personeelsformatie en –bezetting 23
Duur dienstverband 23
In- en uitstroom 24
Deeltijdfactor 24
Leeftijdsopbouw 25
Gemiddelde leeftijd 25
Nog meer weetjes 25

Aan de slag met Missie, Visie en Strategie

Binnen het directieteam waren begin 2013 twee vacatures: die van gemeentesecretaris en directeur Concernstaf. Kijkend naar diverse ontwikkelingen zoals die al in gang gezet waren, denk aan het Nieuwe Werken en Passend Organiseren, was dit een goed moment om het sturingsmodel onder de loep te nemen. Een 'zware top' kan belemmerend werken bij het invoeren van vernieuwde inzichten. Daarom is gekozen voor een kleinere top in de vorm van twee directeuren. Per 1 mei 2013 zijn wij gestart als gemeentesecretaris/directeur en algemeen directeur/locosecretaris in een nevengeschikte eindverantwoordelijke directiefunctie met als eerste uitdaging: aan de slag met een nieuwe missie, visie en strategie.

Het klinkt zo eenvoudig: we formuleren een missie, visie en strategie voor onze organisatie. Maar de praktijk is toch wat minder eenvoudig. Waar staan we eigenlijk voor als organisatie en waar gaan we naar toe en hoe doen we dat met z'n allen? Dit vraagt om zelfbewustzijn van je organisatie, maar ook om een bewustzijn van de wereld om je heen. Beide veranderen continue. Het is de kunst om aansluiting bij elkaar te blijven vinden.

Als gemeentelijke organisatie ervaren we regelmatig dat de maatschappij niet meer dezelfde is als 10 jaar geleden. Mensen zijn mondiger geworden, hebben meer middelen om te communiceren en willen betrokken worden, om maar een paar voorbeelden te noemen. Daarnaast staan we als gemeente voor grote opgaven. We krijgen veel extra taken vanuit de decentralisaties, moeten bezuinigingen doorvoeren, zoeken samenwerking met andere gemeenten en initiëren zelf ook vernieuwingen zoals de verzelfstandiging van het cultuurbedrijf.

Aan de ene kant willen we als organisatie zo efficiënt en effectief mogelijk werken, aan de andere kant willen we voor beleid draagvlak krijgen en kijken we, waar gewenst, ook op individueel niveau wat een bepaalde inwoner nodig heeft. Dit alles komt samen onder de noemer: passend organiseren. We kijken naar de context en passen ons werk daar zo goed mogelijk op aan.

Vanuit die visie kijken we ook naar de strategie. Het eindpunt van de strategie is niet een vaste stip op de horizon. Wel weten we wat ons drijft en hoe we met z'n allen op weg willen gaan. Wat ons drijft is dat we van betekenis willen zijn voor onze inwoners. Daarbij worden we geleid door vier kernwaarden: lef, creativiteit, samenwerking en verantwoordelijkheid. In 2013 hebben we de lijnen voor de strategie, missie en visie uitgezet. Deze lijnen zijn niet in beton gegoten. Samen met jullie gaan we lading geven aan de kernwaarden. Zodat de waarden van ons allemaal worden en daarmee richting geven aan onze houding en gedrag en waarmee we uiteindelijk ook de strategie vertalen naar de praktijk.

Iwan Valk, *gemeentesecretaris, directeur*
Eelke de Vries, *algemeen directeur, locosecretaris*

Het Nieuwe Werken

Het jaar 2013 stond in het teken van het realiseren van alle plannen die in de jaren daarvoor zijn gemaakt. Het verbouwde gemeentehuis is in twee etappes in gebruik genomen. Het project is tijdig afgerond binnen de door de gemeenteraad vastgestelde financiële kaders. Daarmee begint voor de medewerkers Het Nieuwe Werken in de praktijk. Er kan tijd- en plaatsonafhankelijk worden gewerkt. De nieuwe kantooromgeving geeft aan alle medewerkers voor alle werkzaamheden een plek.

Verbouw

Op basis van de in 2012 afgeronde aanbestedingsprocedure zijn het bouwbedrijf en het installatiebedrijf voortvarend van start gegaan. In de zomer van 2013 is het installatiebedrijf failliet gegaan. In korte tijd is een nieuw installatiebedrijf gevonden, die samen met het bouwbedrijf het project toch tijdig heeft kunnen afronden. Uiteindelijk hebben we binnen budget en planning ook de vergadervleugel en de bestuursvleugel op de nieuwe installaties kunnen aansluiten en heeft de vergadervleugel een facelift gekregen, waardoor beter wordt aangesloten bij de rest van het gebouw.
Tijdens de bouw is telkens gestreefd naar zo min mogelijk overlast voor bezoekers en medewerkers. Langdurige sluiting van het gebouw is niet nodig gebleken.

ICT-middelen

Alle werkplekken zijn voorzien van zogenaamde thin clients en er is een geheel nieuwe bekabeling gerealiseerd, waardoor de systemen snel beschikbaar zijn bij wisselingen van werkplek. Tevens zijn in navolging van de bestuurders ook veel medewerkers uitgerust met mobiele apparatuur, waarmee zij bij burgers thuis en in de dorpen en wijken ook de beschikking hebben over de gemeentelijke systemen.

Facilitaire organisatie

In het verbouwde gedeelte van het gemeentehuis is alle meubilair vernieuwd en aangepast aan de hedendaagse ARBO-eisen. Bureaus en bureaustoelen zijn alle in te stellen voor de individuele gebruiker, zodat alle werkplekken in principe geschikt zijn voor alle medewerkers. Aan de aankleding is aandacht besteed door te zorgen voor een transparante, prettige en kleurrijke werkomgeving. In het hele gebouw is gezorgd voor beplanting. Voor de aankleding is gebruik gemaakt van de gemeentelijke kunstcollectie.
Tijdens de verbouwing heeft ook een flink aantal interne verhuizingen plaatsgevonden. Daar hebben veel medewerkers een zeer waardevolle bijdrage aan geleverd.

Mens en organisatie

Op de dag dat het gebouw in gebruik werd genomen bleek al dat er goed gewerkt kan worden in de nieuwe werkomgeving. Iedereen vindt een geschikte werkplek. Er is in het traject veel aandacht besteed aan de voorbereiding van medewerkers op dit concept. Er is voor gekozen om met zo min mogelijk regels en zoveel mogelijk gezond verstand het gebouw in goed onderling overleg te gebruiken. Vanuit de klankbordgroep (een dwarsdoorsnede van alle medewerkers) wordt via een campagne van spreuken aandacht gevraagd voor sociale omgangsvormen.

Het uiteindelijke doel blijft dat wij als gemeente op een meer flexibele wijze kunnen inspelen op de vragen die burgers en bedrijven aan de lokale overheid stellen en op passende wijze onze dienstverlening kunnen leveren.

Peter van Reijn
Projectleider HNW

Het Nieuwe Werken en Het Nieuwe Managen

"Wat betekent het voor een manager dat we het Nieuwe Werken hebben ingevoerd?", dat was de vraag die ik meekreeg voor deze bijdrage. Ik kan dat het beste uitleggen aan de hand van onze vier kernwaarden:

Verantwoordelijkheid

Het Nieuwe Werken betekent op een andere manier kijken naar je verantwoordelijkheden als medewerker én als manager: het draait er nu (nog meer dan voorheen) om dat je je verantwoordelijk voelt voor het *resultaat* en de nieuwe mogelijkheden daarbij ziet als hulpmiddel om dat resultaat te bereiken. Aan mij als manager de verantwoordelijkheid om daar dan ook vooral op te letten.

Creativiteit

Ik vind de nieuwe kantooromgeving enorm inspirerend en ik zie dat alleen een andere huisvesting al leidt tot meer creativiteit: ik zie mensen gemakkelijker om tafel gaan om een vraag te bespreken en na te denken over een oplossing daarvoor. Aan mij als manager om daar ruimte voor te bieden.

Samenwerken

Het Nieuwe Werken maakt ook nieuwe manieren van samenwerken mogelijk. Door de open omgeving zie ik mensen gemakkelijker op elkaar afstappen en elkaar vinden. Samenwerken vraagt wel dat we ook bereid zijn elkaar aan te spreken op zaken die ons wel en niet bevallen. Wie durft er bijvoorbeeld aan een collega te vragen of hij de muziek wat zachter wil zetten of even ergens anders wil bellen?

Lef

Het Nieuwe Werken vraagt ook om een bepaalde mate van lef: lef om je vaste werkpatronen te doorbreken, om na te denken over de vraag hoe je je resultaten wilt bereiken en wat daarbij de beste werkplek en werkvorm is. En vooral lef om elkaar op te zoeken, je werk te delen en samen tot betere resultaten te komen.

Kortom, wat betekent het voor een manager dat we Het Nieuwe Werken hebben ingevoerd? Eigenlijk niet zo heel veel: natuurlijk hebben we een prachtige nieuwe kantooromgeving en betere voorzieningen gekregen, maar de manier waarop je met medewerkers omgaat is niet wezenlijk veranderd. Het gaat er altijd om dat je in gesprek blijft over de verwachtingen die je hebt, de resultaten die je met elkaar afspreekt en wat je nodig hebt om je werk goed te kunnen doen.

Dennis Eikenaar
Manager Ruimtelijke Ontwikkeling

Ervaringen met Het Nieuwe Werken

Het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling heeft als één van de laatste clusters haar intrek in het gemeentehuis genomen. In 2013 hebben wij de nieuwe manier van werken al deels uit kunnen proberen aan de Nagelerstraat, waar drie clusters tijdelijk gehuisvest waren. Daar was al geen sprake meer van kamers of vaste werkplekken. Wel werkten wij vanuit een "vlek" die voor ons cluster was bestemd. Wat vooral opviel was de openheid en de kruisbestuiving die ontstond. Je zat regelmatig naast andere collega's waarmee je in eerdere instantie minder contact had. Je hoorde meer over elkaars werkterrein, waardoor je van elkaar leerde en ook sneller verbindingen kon leggen. Bij terugkomst in het gemeentehuis bleek dat het principe van "vlekken" ook hier zijn intrede had gedaan.

De meeste clusters zitten toch in een bepaald gedeelte van het gebouw. Ook ik merk dat ik vaak in dezelfde hoek van het gemeentehuis zit. Wat mij betreft is dat geen probleem. De toegevoegde waarde vind ik dat je collega's van het eigen cluster, maar zeker ook van andere clusters spontaan treft waar je in de oude situatie naartoe moest lopen. Het is eenvoudiger om met mensen in contact te komen en er worden verrassende verbindingen gelegd die anders niet of minder snel tot stand waren gekomen. De sfeer is open en de faciliteiten zijn prima. Het is plezierig werken in de geheel vernieuwde omgeving.

Linda Breet
Beleidsmedewerker WMO

Het Nieuwe Werken, een mooie kreet. Niet alleen een nieuwe werkplek, maar ook anders werken. Thuiswerken: is rust om je heen en geen benzinekosten. Meer doen in minder tijd met alle ICT-mogelijkheden.
Nieuwe werkplek: nieuw kantoormeubilair dat op eigen hoogte aan te passen is.
Nieuwe apparatuur: met minder storingen en ook in te stellen naar hoogte.
Sta- en zitplekken, open of gesloten ruimtes. Lockers: om je spullen veilig op te bergen.

Maar vooral het flexwerken: daar gaan zitten waar plaats is. In de winter voor het raam in het zonnetje, in de zomer aan de schaduwkant, overal een printer en koffie. Wat een luxe ☺! Elke dag met andere collega's om je heen. Zo kun je echt sociaal contact houden en naar elkaar informeren en je blik verruimen.

Wel een onbelicht gedeelte van HNW is de zelfredzaamheid. Niet iedereen neemt de verantwoordelijkheid voor zijn eigen werkplek en werkomgeving. Er blijft nog veel te vaak rommel liggen of (koffie)vlekken op de vloer en/of in de pantry, die niet door de veroorzaker opgeruimd wordt. Ook de "familietafel" wordt niet altijd opgeruimd door de gebruiker.

Om niet negatief te eindigen: ik ben zeer tevreden met HNW. Een hele nieuwe richting en uitdaging in onze dagelijkse werkzaamheden.

Gerry van Bruggen
Medewerkster Servicedesk

In september 2011 ben ik met een aantal leden van de klankbordgroep HNW naar het Provinciehuis in Zwolle geweest om een indruk te krijgen van Het Nieuwe Werken. Ik kon mij na afloop van het bezoek nog steeds niet voorstellen dat ons gemeentehuis er ook "zo" uit zou kunnen zien. Inmiddels is het 2014 en heeft ons gemeentehuis een complete metamorfose ondergaan. Oude stoffige kamertjes hebben plaatsgemaakt voor mooie open werkplekken, concentratieplekken en projectenkamers waarbij gebruik is gemaakt van mooie kleuren, afbeeldingen en materialen. Daarnaast zijn wij er op het gebied van de middelen en faciliteiten (iPhone, iPad, grote schermen, snelle computers, gebruikersvriendelijke multifunctionals, luxe koffieautomaten, Lync, etc.) enorm op vooruitgegaan en dat komt de werkvreugde en efficiency zeker ten goede.

Naast alle voordelen zijn er toch ook wel wat nadelen. Ik behoor tot de groep mensen die zich niet gemakkelijk kan afsluiten van alle geluiden om mij heen en blijkbaar ben ik niet de enige, want de concentratieplekken zijn helaas vaak bezet. Af en toe een praatje maken met je "naaste" collega doe je ook niet meer zo snel omdat iedereen kan meeluisteren en je de andere collega's niet wilt storen. Laten we elkaar voor waken dat de sociale contacten niet verwateren en dat we voldoende blijven lachen.

Inge Nagtegaal
Teamleider secretariaat

2013 was het jaar waarin we overgingen op Het Nieuwe Werken. Met het cluster Advies zijn we vanwege de verbouwing enige maanden in het oude Marktplaatsgebouw ondergebracht. Aan de Randweg hebben de eerste ervaring opgedaan met de nieuwe werkwijze. Voor de verhuizing werd veel papier weggegooid en de oude vaste telefoontoestellen werden ingeruild voor smartphones. Aangekomen aan de Randweg konden we iedere dag weer kiezen aan welk bureau we plaatsnamen.

In plaats van onze vaste toestellen en gele plakbriefjes werken we nu dus met iPhone en voicemail berichten. Wel van deze tijd, maar het contact met collega's is veranderd. Daar waar we met de collega's op de kamer altijd goed op de hoogte waren van elkaars (werk) situatie moeten we elkaar nu actief opzoeken. Even wennen maar goed in te passen. Hier tegenover staan de vele contacten met collega's die je in de oude situatie niet vaak tegen kwam. Leuk om te ontdekken dat je soms meer deelt dan dat je aanvankelijk denkt.

Buiten de werkwijze is de setting een verademing! Een prachtig verbouwd gemeentehuis op loopafstand van het stadshart is prettig werken. Na het verblijf op het industrieterrein ga je de locatie nog meer waarderen.

Al met al is het soms dus even wennen, maar per saldo erg verfrissend om in deze nieuwe setting te werken.

Arnoud Popping
Adviseur subsidies

Het is prettig binnenkomen in het gemeentehuis. De werkruimtes zijn licht, fris en ruimtelijk. Wat zeker een aanwinst is, zijn de werkplekken met dubbele beeldschermen. Mocht er toch nog eens onverwacht een kleine financiële meevaller zijn, dan pleit ik voor twee beeldschermen voor iedere werkplek. Want eenmaal gewend aan een dubbel beeldscherm, kies je minder snel voor een werkplek met één beeldscherm. Op de 2e etage is dit duidelijk zichtbaar.

De leestafel of koffietafel, net hoe je het wilt noemen, is een gezellige ontmoetingsplek. Naast je eigen directe collega's kom je zo ook meer in contact met collega's van andere clusters. Waar je bij de koffiecorner wel moet opletten, is dat het geluid ver draagt. Je bent je daar niet altijd voldoende van bewust. Maar ach, zo af en toe een bulderende lach op de achtergrond, dat geeft alleen maar vrolijkheid.

Pytrik Zuidema
Beleidsmedewerker WOZ/belastingen

Invoering organisatiebreed gebruik Verseon

Een in een later stadium toegevoegd onderdeel van het project Het Nieuwe Werken was het deelproject Digitalisering Documentstromen. Bij het tijd- en plaatsonafhankelijk werken en sterke vermindering van de persoonlijke opbergruimte hoort ook het digitaliseren van de post en interne documentstromen. De gescande inkomende en uitgaande post zat al sinds 2003 gescand in Docman en later Verseon, maar daarnaast liepen de stromen ook altijd nog op papier. Gezien de korte doorlooptijd werd besloten om Verseon te blijven gebruiken. Het was wel nodig om over te schakelen naar een nieuwere versie en een andere inrichting. Om een wildgroei aan allerlei soorten zaken te voorkomen was het nodig om eerst een overzicht te maken van het soort

zaken/zaaktypen dat kan voorkomen. Tegelijkertijd is in afstemming met de leverancier, naast het bestaande Verseon 1.7, een compleet nieuwe inrichting geplaatst. Aan deze inrichting was al driekwart jaar ontwikkeld door een andere gemeente. Hoewel die inrichting op hoofdlijnen goed bruikbaar was, zijn er vanaf juni op onderdelen aanpassingen gemaakt om het geschikt te maken voor de manier van werken bij de gemeente Noordoostpolder en zijn nog openstaande fouten uit het systeem gehaald. Om een beeld te geven: er zijn meer dan 120 meldingen richting de leverancier gemaakt met wensen en fouten. Meer dan 100 zijn er inmiddels afgehandeld, maar een aantal grote en kleine fouten en wensen staat nog open.
Er is door de projectgroep vanaf de zomer gewerkt aan uitdenken van de nieuwe werkprocedures rondom document- en zaakafhandeling bij zowel DIV als in de organisatie. Door het brede gebruik van de applicatie (van Wob-verzoek tot Bestemmingsplan opstelling) en de diverse postprocedures (zelf uitprinten en verzenden of verzending via Tekstverwerking) is gekozen voor een algemene inrichting van het systeem waarin al deze mogelijkheden ondersteund worden. Nadeel hiervan is dat er meer handelingen nodig zijn om iets te bereiken en het ontbreken van op maat gemaakte ondersteuning/automatisering voor specifieke processen. Een samenloop was er met de vervanging van het sjablonenpakket Mitoffice voor Xential. Waar Mitoffice niet gekoppeld was aan Verseon, is dit met Xential wel het geval. De invoering is daarmee samen met die van Verseon getrokken.

Ook is Verseon gekoppeld aan de gegevens uit het GBA (heet nu BRP – basisregistratie personen) en de Kamer van Koophandel, om er zo voor te zorgen dat alle zaken per persoon of bedrijf eenduidig vindbaar zijn en in de aanhef en adressering van brieven de correcte gegevens gebruikt worden. Ook zijn alle gegevens uit het oude Verseon overgezet naar de nieuwe omgeving
Vanaf augustus hebben alle medewerkers van DIV in wekelijkse sessies kennis gemaakt met de nieuwe inrichting van Verseon. In september zijn er voor DT/MT en alle clusters informatiesessies gehouden over de op handen zijnde veranderingen. Ook zijn er per cluster key-users benaderd die binnen een cluster als aanspreekpunt kunnen fungeren bij vragen over Verseon. In november zijn er in de brandweerkazerne in totaal 40 sessies voor bijna 200 medewerkers gehouden, waarbij een groot deel van de organisatie kennis heeft gemaakt met Verseon en de basishandelingen rondom zaken, taken, documenten en werkvoorraad.

Sinds 2 december is Verseon organisatiebreed in gebruik genomen. En dat is een gewenningsproces voor iedereen. Het is geen intuïtieve applicatie waar je zonder opleiding wegwijs in wordt en van de beschikbare werkplekbegeleiding wordt volop gebruik gemaakt. De meningen over het systeem lopen sterk uiteen. Sommigen hebben er geen goed woord voor over, anderen hebben waardering voor de verbeterde structuur en mogelijkheden om digitaal samen te werken aan zaken. Waar mogelijk wordt de komende periode gewerkt aan het wegwerken van de nog geconstateerde problemen, het invulling geven aan de openstaande wensen en het waar wenselijk verder digitaliseren van bestaande papieren dossiers en nog op papier lopende processen.

Rudy Kaptein
Deelprojectleider digitalisering

Omgevingsdienst

Op 1 januari 2013 is de Omgevingsdienst Flevoland, Gooi en Vechtstreek (OFGV) gestart met zijn werkzaamheden. Vanuit de organisatie gemeente Noordoostpolder is er 5,41 fte aan formatieruimte overgedragen. Diverse oud-collega's (uit de clusters Vergunningen en Handhaving) zijn daar nu werkzaam.

De Omgevingsdienst heeft een roerige start gehad. Onder veel bestuurlijke druk zijn de Flevolandse en Noord-Hollandse gemeenten uit de Gooi- en Vechtstreek gaan samenwerken met de twee provincies om één uitvoeringsdienst te vormen op het gebied van de milieutaken.
2013 was een aanloopjaar voor de OFGV. De automatisering moest nog op orde gemaakt worden en ook de werkafspraken waren er niet.
In de loop van het jaar bleek dat steeds meer zaken in control waren. Hoewel nog niet alle werkafspraken gemaakt zijn of nagekomen worden, kan wel gezegd worden dat de OFGV een plezierige samenwerkingspartner is.

Samenwerking Drank- en Horecawet

Sinds 1 januari 2013 is de gemeente verantwoordelijk voor het toezicht en handhaving van de Drank- en Horecawet. Voor de vergunningverlening was de gemeente dit al.
Vanwege deze nieuwe taak heeft het cluster Handhaving de samenwerking gezocht met de gemeente Dronten en Urk. De samenwerking betreft ondermeer het opstellen van handhavingsbeleid op het gebied van de Drank- en Horecawet. Ook de toezichthouders (BOA's) van Noordoostpolder zijn voor 0,2 fte in Dronten en 0,2 fte in Urk gedetacheerd.

Olaf Storms
Manager Vergunningen/Manager Handhaving a.i.

Doe mee en maak elkaar sterk

U heeft de afgelopen tijd ongetwijfeld gelezen dat er veel sociale wetten veranderen. Denk aan de Wmo, de Participatiewet en de jeugdzorg. Gemeente Noordoostpolder krijgt van het Rijk, net als andere gemeenten, veel meer taken en verantwoordelijkheden. Het gaat daarbij om ondersteuning van gezinnen, van inwoners die op zoek zijn naar werk, kinderen, ouderen die hulp nodig hebben en van inwoners met vragen die zij niet alleen op kunnen lossen.

Dat wij als gemeente extra taken krijgen, gebeurt vanuit de gedachte dat wij beter in staat zijn om maatwerk te leveren dan het Rijk. Naast de extra verantwoordelijkheden voor gemeenten, heeft het Rijk echter ook besloten dat er minder geld is voor het bieden van ondersteuning. Dat betekent dat de gemeente minder geld krijgt om inwoners een helpende hand te bieden.

De gemeente is daarom in 2013 aan de slag gegaan met de vraag hoe we dingen anders kunnen organiseren, samen met instellingen én inwoners. Onder de noemer Krachtig Noordoostpolder kijken we naar wat er wel kan. In 2013 zijn we in pilots en experimenten veel ideeën gaan uitproberen. Een van de belangrijkste voorbeelden is het sociale team Doen! dat actief is in Centrum Oost, De Zuidert en Waterland. In het najaar van 2013 zijn de eerste uitgangspunten voor de nieuwe wijze van werken vastgesteld. In 2014 wordt dit verder geconcretiseerd en zal voor iedereen duidelijk worden hoe gemeente Noordoostpolder de veranderingen in het sociaal domein aanpakt.

Kristiaan Strijker
Manager Maatschappelijke Ontwikkeling

Samenwerking Urk

In 2011 en 2012 hebben diverse gesprekken en verkenningen plaatsgevonden gericht op het intensiveren van (ambtelijke) samenwerking tussen de gemeenten Urk en Noordoostpolder. De noodzaak tot verdergaande samenwerking komt voort uit inmiddels bekende zaken als bestuurlijke vernieuwing, bezuinigingen en decentralisaties waarbij meer complexe uitvoeringstaken naar gemeenten komen met minder (uitvoerings)gelden. Zowel de bestuurders als de directies van beide gemeenten onderkennen de wenselijkheid tot verdere samenwerking. Het ideaalplaatje is dat dit bottum-up voor (steeds) meer taakvelden gerealiseerd wordt. Op deze wijze ontstaat meer verbinding tussen de ambtelijke organisaties en medewerkers.

Voor het cluster Wijkbeheer kon het ideaalplaatje snel worden toegepast, omdat het cluster Wijkbeheer van Urk een teamleider zocht en graag wilde dat wij dat invulden. Een belangrijke reden voor Urk was om op deze manier nader tot elkaar te komen en te bepalen of samenwerking mogelijk was. Deze eerste stap eind 2012 heeft geleid tot incidentele, maar ook al structurele samenwerkingsverbanden. Het begon met het vangen van ganzen in de kernen van Emmeloord door gemeente Urk. Visnetten blijken dan heel handig te zijn. Al snel zijn machines uitgewisseld, zoals een hakselaar voor het versnipperen van takken.
Daarnaast houden de toezichthouders van de gemeente Noordoostpolder toezicht op de uitvoering van projecten van de gemeente Urk en in de bestekken van het cluster Ingenieursbureau van de gemeente Noordoostpolder worden steeds meer werken meegenomen voor Urk. De gemeente Urk zorgt grotendeels voor het gemaalbeheer van de Noordoostpolder. Verder vult een monteur van het cluster Wijkbeheer van Urk de vacature bij de gemeente Noordoostpolder in en staat daarom nu naast de chef werkplaats in de garage.

De managers Wijkbeheer van de gemeenten Urk en Noordoostpolder en de interim teamleider van Wijkbeheer Urk hebben structureel met elkaar gesproken en elkaars werkplekken bezocht. Ook medewerkers hebben elkaar over en weer bezocht en een kijkje in de keuken genomen. Uit deze gesprekken en bezoeken blijkt dat de beide Wijkbeheren sterk op elkaar lijken. Werkprocessen, maar ook de cultuur op de werkvloer lijken op elkaar. Om die reden hebben beide directies opdracht gegeven om een verkenningsfase te starten, waarin bepaald moet worden welke samenwerkingsmogelijkheden toegepast kunnen worden en welke variant een positief effect heeft op een verbetering van efficiency, kwaliteit en robuustheid.

Daarnaast hebben beide directies aangegeven om het Ingenieursbureau van beide gemeenten ook mee te nemen in deze verkenningsfase, aangezien het Ingenieursbureau en het Wijkbeheer nauw met elkaar verweven zijn.

Deze verkenningsfase is onlangs gestart en in deze fase wordt eveneens getracht om zoveel als mogelijk de medewerkers te betrekken. Uiteindelijk heeft samenwerken alleen een mogelijkheid van slagen als er onderling vertrouwen en respect is tussen zowel de besturen, directies, management, maar vooral de medewerkers die uiteindelijk het werk samen moeten doen.

Wordt vervolgd…..

Roelof Burghoorn
Manager Wijkbeheer

Cultuurbedrijf

…If your time to you is worth savin'. Then you better start swimmin'
Or you'll sink like a stone. For the times they are a-changin'.

Bob Dylan

Het afgelopen jaar hebben we samen met het bestuur en de medewerkers van het theater gebouwd aan het Cultuurbedrijf. Het Cultuurbedrijf bestaat uit de activiteiten van Culturele Zaken (Muzisch Centrum, Kunstuitleen en Museum Schokland) en het Theater 't Voorhuys. De medewerkers gaan elkaar binnen deze samenwerking versterken. De samenwerking heeft geleid tot een gezamenlijk ondernemingsplan dat door ons college en het theaterbestuur in augustus 2013 is vastgesteld. Uiteraard onder de voorwaarde dat ook financiële doelen als bezuinigingen en synergie gehaald worden.
Al onze uitgaven staan onder druk, maar dat laat onverlet dat ons gemeentebestuur kunst en cultuur een essentiële voorwaarde vindt voor een levendige samenleving. Kunst en cultuur moeten dan ook voor iedereen beschikbaar zijn, omdat ze bijdragen aan de leefbaarheid en het welzijn in de Noordoostpolder. Onze inwoners varen wel bij een goed aanbod. Het verrast, inspireert en doet mensen elkaar ontmoeten. Culturele activiteiten zijn daarnaast ook een welkome vorm van ontspanning en vrijetijdsbesteding, en cultuureducatie in het onderwijs is vooral voor de ontwikkeling van jonge mensen belangrijk.

Het Cultuurbedrijf staat voor een stevige opdracht. Het nieuwe tijdperk, gekleurd door de economische omstandigheden en veranderend klantgedrag, vraagt om een ander type organisatie en gevoeligheid voor de markt. Het doorbreken van oude patronen vergt kracht en lef van onze collega's die gaan werken in het Cultuurbedrijf. De komende jaren zal het Cultuurbedrijf de financiële zelfstandigheid moeten vergroten door meer interne samenwerking, door in te spelen op de vragen en trends in de markt, en door nieuwe doelgroepen op te zoeken en markten te verbreden De gemeente Noordoostpolder financiert daar een deel van en laat het andere aan de markt over.

De gemeente blijft overigens wel opdrachtgever en stelt prioriteiten omdat het budget eindig is. Maar ze is nog steeds de grootste liefhebber van kunst en cultuur en wil die liefde met vele (vooral jonge) mensen delen.

Vlak voor of na de zomer weten we welke ondernemingsvorm het Cultuurbedrijf krijgt, een intern verzakelijkt onderdeel of verzelfstandigd buiten de gemeente. We bereiden ons voor op beide scenario's.

Aline Nysingh - *Hoofd Culturele Zaken*
Iwan Valk - *Opdrachtgever project Cultuurbedrijf/gemeentesecretaris/directeur*
Benjamin Koolstra – *Kwartiermaker*

Passend organiseren

Doen wat passend is, leer je niet via een klassieke veranderstrategie. Het moet ontstaan, vanuit de organisatie, door enkele enthousiaste medewerkers die samen zoeken naar de goede aanpakken. Geïnspireerd vanuit de leiding, dat wel, maar het zijn de medewerkers die dag in, dag uit aan het werk zijn voor de inwoners en ondernemers van de Noordoostpolder die het verschil kunnen maken.
Hier enkele voorbeelden van medewerkers zoals genoemd bij de nieuwjaarsreceptie.

Werk en inkomen

Een man van 50, alleenstaand, beetje zonderling, geen computer, geen afgeronde opleiding. Heeft ruim 20 jaar bij 1 bedrijf gewerkt, vanwege de crisis ontslagen in 2010, 3 jaar WW, financiële problemen gekregen door vermindering inkomen, bij zijn broer gaan wonen om de kosten onder controle te houden.
Is wat vereenzaamd, bijna geen familie of vrienden, geen netwerk, veel gesolliciteerd maar nooit uitgenodigd. Mist de vaardigheden om goed te kunnen solliciteren.
WW loopt af, vraagt WWB aan. Heeft echter geen recht op bijstand (WWB) omdat hij met zijn broer samenwoont. Die wil hem er vervolgens uitzetten omdat hij niet met zijn salaris ook zijn broer wil gaan onderhouden. Er dreigen grote problemen, zoals oplopende schulden, vereenzaming, steeds minder kans op werk.

Oude werkwijze: geen recht op WWB, geen klant van ons, afwijzen en jezelf zien te redden.
Passend organiseren: gelet op dreiging langdurige werkloosheid, schulden en vereenzaming hebben we deze man toch begeleiding aangeboden op het gebied van re-integratie en zijn wensen en mogelijkheden in kaart gebracht.

Inmiddels is hij gestart met een korte opleiding tot asbestsaneerder en kan hij in februari een jaarcontract krijgen.

Bert Suurmond
Klantmanager werk

IGW

Rond 2011 kwam het verzoek vanuit dorpsbelang Rutten om een werkgroep dorpsverfraaiing in het leven te roepen. Deze werkgroep wilde zich gaan bezighouden met de aankleding van het centrum omdat dit er kaal en niet aansprekend uitzag. Vanuit IGW is dit in samenwerking met de clusters Wijkbeheer en Ingenieursbureau opgepakt.

Naast het opknappen van het centrum heeft de werkgroep nog andere werkzaamheden verricht zoals het opknappen van de centrale rotonde, het onderhouden van het openbaar groen en het beplakken van een Social Sofa en bloembakken met mozaïek steentjes. Daarnaast heeft de werkgroep een winkelpand schoongemaakt en met de plaatselijke jeugd en buurtwerker Carrefour zijn er tekeningen gemaakt die door middel van graffiti op de zijkant van het pand zijn aangebracht. Dit alles met als doel de leefbaarheid in het dorp te vergroten.

Dorpsbelang en de werkgroep Rutten hebben aangegeven erg tevreden te zijn over de rol en inzet vanuit de gemeente om dit alles mogelijk te maken. Als gemeente hoeven wij alleen maar goed te luisteren naar de plannen/wensen die er komen vanuit het dorp, en beoordelen hoe en waar we kunnen meewerken. Gemeente faciliteert en bewoners houden zelf de regie en voeren werkzaamheden uit.
Bepaalde werkzaamheden leg je vast in overeenkomsten waardoor je als gemeente ook bindende afspraken kunt maken over inzet en rol bewoners.

Klaas Jan Loosman
Gebiedsregiseur

PERSONEELSBELEID

Wijzigingen arbeidsvoorwaarden

Regeling reis- en verblijfkosten

Het college heeft ook de aangepaste Regeling reis- en verblijfkosten (dienstreizen) vastgesteld. Door deze aanpassing kun je voortaan ook parkeer-, veer- en tolgelden die hoger zijn dan € 10 per betaling declareren.

Regeling telewerken

In verband met de invoering van Het Nieuwe Werken is de Telewerkovereenkomst en de Telewerkregeling besproken in het deelproject Mens & Organisatie/Het Nieuwe Werken.
Conclusie is dat de huidige regeling en overeenkomst in belangrijke mate voldoet, maar dat uit de tekst duidelijker mag blijken wat de verantwoordelijkheden van de werkgever (informatieplicht/zorgplicht) en de medewerker (onderkennen van risico's) zijn.
De Regeling telewerken 2013 (met name art. 1 en art. 4.3) en de Telewerkovereenkomst (geen checklist meer) zijn hierop aangepast.

Structurele uitruilmogelijkheden

Het college heeft ingestemd met de mogelijkheid om medewerkers structureel gebruik te laten maken van de uitruil van de onbenutte vrijgestelde ruimte woon-/werkverkeer en vakbondscontributie tegen de belaste eindejaarsuitkering. Door deze mogelijkheid hebben medewerkers het voordeel dat zij een deel van de eindejaarsuitkering onbelast kunnen ontvangen. Gebruik maken van dit voordeel kan, zolang de fiscale wet- en regelgeving op dit punt niet verandert.

Werving- en selectiebeleid en Regels bij het selecteren van personeel

In 2012 is het Werving- en selectiebeleid en de daarbij behorende Regels bij het selecteren van personeel aangepast in verband met de vastgestelde bezuinigingen en de daaruit voortvloeiende gevolgen voor medewerkers (boventalligheid). Het openstellen van de interne arbeidsmarkt voor de deelnemende gemeenten in het kader van SamenWerken in Flevoland is de aanleiding geweest om opnieuw aanpassingen te doen. Belangrijkste doel is meer arbeidsmobiliteit te realiseren, waarbij de geschiktheid voor de functie natuurlijk voorop blijft staan.
Dit betekent dat onze interne vacatures voortaan opengesteld zijn voor die organisaties die hun interne vacatures ook voor onze medewerkers openstellen. Op dit moment zijn dat de gemeenten Urk, Lelystad, Dronten en Zeewolde.

Beleid agressie en geweld aangepast

Veel gemeenten hebben te maken met agressief en/of gewelddadig gedrag van burgers. Sinds 2007 hebben we hiervoor beleid vastgesteld. De visie hierop is de afgelopen jaren echter wel wat gewijzigd. Door bijvoorbeeld directer op misdragingen te reageren (bijvoorbeeld door burgers op te roepen voor een ordegesprek), kan escalatie worden voorkomen.
Deze veranderde visie is verwerkt in ons beleid agressie en geweld 2013. Het aangepaste beleid en de maatregelen die we daarin noemen zijn van toepassing op alle medewerkers van de gemeente Noordoostpolder. De politieke ambtsdragers van de gemeente Noordoostpolder kunnen de in het beleid genoemde maatregelen als richtlijn hanteren.
Om even "stil te staan" bij agressie en geweld en wat dit voor medewerkers betekent, worden in het najaar 2013 en voorjaar 2014 workshops en trainingen georganiseerd.

Regeling algemene dienst

Aanleiding om deze regeling op te stellen is dat in de Cao-onderhandelingen is afgesproken dat vanaf 1 januari 2013 alle medewerkers een aanstelling in algemene dienst krijgen. De omzetting van de aanstellingen van de huidige medewerkers gebeurt van rechtswege en hoeft niet gevolgd te worden door een individueel besluit. De omzetting heeft dus geen directe gevolgen voor medewerkers.
Medewerkers blijven werkzaam in de functie die ze hadden voor de omzetting. Als een medewerker van functie verandert, hoeft echter niet meer de aanstelling te worden gewijzigd, maar kan worden volstaan met een bewijs van plaatsing in een andere functie.

Regeling werktijden en Bezoldigingsregeling

De aanpassing van de werktijdenregeling is het gevolg van afspraken die zijn gemaakt over modernisering en flexibilisering van de werktijden.

Voor werkgevers is dit belangrijk voor de bedrijfsvoering, ook ten behoeve van de kwaliteit van de dienstverlening aan de burger. Daarnaast wil de werkgever werknemers meer inzetten als er meer werk is en andersom. Tegelijkertijd wordt invulling gegeven aan de wens van werknemers die tijd- en plaatsonafhankelijk willen werken ('Het Nieuwe Werken') en hun werktijden meer flexibel willen kunnen afstemmen op hun privé-situatie.
Vanwege deze nieuwe Regeling werktijden is het nodig de artikelen die in de Bezoldigingsregeling staan m.b.t. onregelmatigheidstoeslag en overwerk aan te passen. Daarnaast is aan de Bezoldigingsregeling een artikel toegevoegd dat het mogelijk maakt om medewerkers die de rol van coördinator vervullen een toelage toe te kennen.

Over de regelingen is overleg geweest met de OR het het GO. Zowel OR als GO hebben aangegeven hun instemming te geven aan de regelingen, zodat beide regelingen op 1 januari 2014 in werking zijn getreden.

Functiewaardering

Jaarlijks zijn er twee momenten waarop een voorstel tot herwaardering van de indeling in een rompfunctie en/of de inschaling van de betreffende rompfunctie kan worden gedaan. Dit vindt plaats in de maand juni en in de maand december.
In 2013 zijn er in totaal 7 verzoeken tot herwaardering ingediend. Deze zijn alle 7 gehonoreerd.

Verder heeft onze huidige externe adviseur (Atos Origin) aangegeven dat ze met ingang van 2014 hun diensten op gebied van functie(her)waardering zullen stoppen. Hierdoor ontstaat een natuurlijk moment om na te denken over de mogelijke overstap naar een ander functiewaarderingssysteem.

In opdracht van de VNG is door BuitenhekPlus en Leeuwendaal een nieuw functiewaarderingsysteem ontwikkeld (HR21). Dit is voor ons reden geweest ons te laten informeren over HR21 en inmiddels is besloten om in 2014 over te stappen op dit functiewaarderingssysteem.

SamenWerken in Flevoland (SWiF)

Het doel van dit HRM-samenwerkingsverband is de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te verhogen. Hun kansen op werk in onze regio worden vergroot door hen actief te informeren over vacatures van de deelnemende organisaties binnen Flevoland. Ook spelen we in op de behoefte aan kennis delen, elkaar vinden en samenwerken waar mogelijk, omdat hierdoor vaak slimmer en efficiënter gewerkt kan worden. Onderstaand een kleine greep uit de activiteiten en bereikte resultaten in 2013.

Mobiliteit

Op het gebied van mobiliteit is HRM Flevoland erg actief. In 2013 zijn in totaal 43 vacatures intern opengesteld. Daarvan zijn 6 vacatures door medewerkers vanuit de samenwerking ingevuld.

Binnen de deelnemende partners zijn met elkaar 39 tijdelijke klussen aangeboden. Daarvan zijn er 30 gerealiseerd door medewerkers vanuit de samenwerking. Deze vorm van samenwerking is veelal met behulp van de geldende detacheringovereenkomst geformaliseerd.

Week van de nieuwsgierigheid

Vanuit het samenwerkingsverband SWiF is van 22 tot en met 26 april 2013 de Week van de Nieuwsgierigheid georganiseerd. Medewerkers konden workshops volgen die SWiF-breed werden aangeboden en een kijkje nemen in elkaars keuken. Het doel was van elkaar leren en elkaar op een informele manier ontmoeten.

330 medewerkers hebben workshops gevolgd binnen SWiF-verband en ongeveer 40 collega's hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om eens bij elkaar in de keuken te kijken. Het was leuk om te zien hoe bereid collega's uit onze gemeente waren om hun kennis te delen met anderen. Vanuit het sociale domein werd een aantal workshops aangeboden, de tips en trucs van iPad en iPhone werden gedeeld en bij ons kon men kijken hoe we mediation inzetten. De presentatie over de manier waarop wij met de decentralisaties in het sociale domein omgaan werd wel goed bezocht (ook door onze eigen medewerkers) en de workshops over mediation en tips en trucs zijn door andere organisaties bezocht. Het was jammer dat er voor de meer inhoudelijke onderwerpen te weinig belangstelling was om deze te laten doorgaan.

Ook vanuit onze eigen organisatie hebben collega's workshops bezocht. Onder andere kon je workshops volgen op het gebied van mindmappen, spelling, Insights, zaakgericht werken, lef, Het Nieuwe Werken, social media of een bezoek brengen aan een gemaal bij het Waterschap. Ook kon je een debat volgen tussen de burgemeesters van Almere en Dronten onder de noemer: "the voice of Flevoland".

Al met al hele leuke initiatieven die ook in 2014 een vervolg zullen krijgen. Dus houd het in de gaten en ga eens gluren bij de buren!

Marktplaatsconcept

Door een projectgroep is het Marktplaatsconcept uitgewerkt. Dit concept is bedoeld om - conform Marktplaats - externe inhuur van elkaar af te nemen. Dit beperkt kosten en zo kun je elkaar helpen. De pilot is een paar keer verlengd. Deelnemende gemeenten waren Almere, Lelystad, Urk, Dronten en Noordoostpolder.

Inmiddels is de eindevaluatie afgerond met als resultaat dat het Marktplaatsconcept heeft voldaan aan de doelstelling, namelijk kostenbesparing, kwaliteit op het vereiste niveau, ontzorging en tevredenheid. De gemeenten Lelystad, Urk, Dronten, Noordoostpolder en de provincie Flevoland hebben er, samen met een aantal gemeentelijke organisaties uit de talentenregio, voor gekozen eind 2013 te starten met de aanbesteding van het Marktplaatsconcept.

Sociaal Statuut

Gedurende de laatste maanden van 2013 hebben wij samen met de gemeenten Dronten en Urk gewerkt aan het vaststellen van één Sociaal Statuut. Het resultaat van die samenwerking ligt nu bij de lokale gemeentebesturen. Het is de bedoeling om in ieder geval met drie gemeenten één bijzonder Georganiseerd Overleg te organiseren, zodat dit Sociaal Statuut voor deze drie gemeenten dezelfde inhoud heeft. Daarmee zijn de nieuwe afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord en de geldende wet- en regelgeving voor de komende jaren vastgelegd. De afronding hiervan vindt plaats in 2014.

Ontwikkeling van medewerkers

Ook in 2013 hebben veel medewerkers zich ontwikkeld. In 2013 was een ontwikkelbudget beschikbaar van bijna € 400.000 (2% van de loonsom).
Een deel van het budget was gereserveerd voor organisatiebrede trainingen om de medewerkers toe te rusten voor Het Nieuwe Werken. Daarnaast heeft een aantal medewerkers een leergang gevolgd over passend organiseren en is een training agressie en geweld georganiseerd voor het KCC en de bodes, vooruitlopend op de rest van de organisatie. In totaal is hier bijna € 100.000 in geïnvesteerd.

Daarnaast hebben medewerkers training en opleiding gevolgd die nodig was voor hun functie of voor hun persoonlijke ontwikkeling. Ieder cluster had een budget dat was afgestemd op het aantal medewerkers in het cluster. In de HR-cyclus worden afspraken gemaakt met de medewerkers over hun ontwikkeling.

In totaal is bijna € 369.000 uitgegeven aan zowel organisatiebrede als individuele ontwikkeling van onze medewerkers.

Overzicht stages

KCC	Deltion College Zwolle, MBO soc. maatsch. dienstverlening
RO	Saxion Hogeschool Deventer, HBO Integrale Veiligheidskunde
KCC	Deltion College Zwolle, MBO jur. medew. zakelijke dienstverlening
Wijkbeheer	AOC De Groene Welle Zwolle, MBO
WIZ	Saxion Hogeschool Deventer, HBO juridische dienstverlening
Advies	Windesheim Zwolle, HBO MER
FPC	Windesheim Zwolle, HBO Bedrijfseconomie
Advies	NHL Leeuwarden, HBO MER
Handhaving	Hanzehogeschool Groningen, HBO Rechten
S&O	Deltion college, MBO facilitair
Advies	Windesheim Zwolle, HBO Rechten
Advies	VMBO Meppel, economie
IB	Deltion Zwolle, MBO middenkader bouw-en infrastructuur.
WIZ	Werkervaring opdoen
Wijkbeheer	re-integratie i.v.m. arbeidsongeschiktheid

Arbodienstverlening

In 2013 is een nieuwe arbodienstverlener ingezet: Vechtstad Consultancy.

Door het afsluiten van een overeenkomst met Vechtstad Consultancy kiezen wij voor een vorm van arbodienstverlening waarbij wij, nog meer dan in het verleden, zelf de regie nemen over het ziekte-/re-integratieproces van onze medewerkers. Kortom, we gaan weer een stap verder in onze eigen ontwikkeling met betrekking tot verzuim- en re-integratiebegeleiding.

Medio 2013 is deze (nieuwe) manier van werken geëvalueerd. Hiervoor is input verkregen van de VGWM-commissie (wat zeggen medewerkers over de nieuwe arbodienstverlener), de adviseurs P&O en de managers en teamleiders. Conclusie is dat we tevreden zijn over de diensten die Vechtstad Consultancy levert en de manier waarop deze worden geleverd. We stellen vast dat de nieuwe manier van werken bij ons past en we deze in de toekomst graag willen voortzetten. De overeenkomst met Vechtstad Consultancy wordt dan ook voortgezet in 2014.

Vertrouwenspersonen

Ook in 2013 is er gebruik gemaakt van de vertrouwenspersonen, maar minder dan voorgaande jaren. Dit tegen de verwachting in, omdat de tijdelijke verhuizingen en de invoering van Het Nieuwe Werken mogelijk onrust zou geven bij mensen. Dat is niet gebleken uit het aantal gesprekken.

In 2013 zijn er geen formele meldingen gedaan van ongewenst gedrag.

Ziekteverzuim

	Aantal meldingen	**Verzuimdagen in periode**	**% van totaal verzuimdagen**
Kort (t/m 7)	251	914	13,88
Middellang (8 t/m 42)	134	1271	19,30
Lang (43 t/m 91)	27	729	11,07
Lang (92 t/m 182)	49	1611	24,47
Lang (183 t/m 365)	28	1179	17,91
Lang (366 t/m 730)	12	880	13,37
Totaal	**501**	**6584**	**100,00**

Over 2013 kunnen we positief zijn wat ziekteverzuim betreft: het verzuimpercentage is weer gedaald. Er zijn in totaal minder verzuimdossiers en nieuwe ziekmeldingen geweest. Er zijn meer medewerkers volledig hersteld. De verzuimmeldingen met psychische

klachten is gedaald (23 meldingen vs 33 meldingen) en ook de gemiddelde verzuimduur is gedaald (7,1 dagen vs 7,8 dagen).

Toch zijn er nog een paar aandachtspunten:
- ziekmeldingsfrequentie is hoger (1,11 keer vs 1,08 keer)
- er waren minder mensen "0 keer" ziek (frequentie)
- er was minder langdurig verzuim, maar meer kort en middellang verzuim.

	2011	**2012**	**2013**
ziekteverzuimpercentage	6,7	4,28	4,0
gemiddeld aantal meldingen	1,23	1,08	1,11
aantal meldingen	487	421	501

Miranda de Wolff
Esther van Dongen
Esther van der Linden
Team Personeel en Organisatie

DIVERSEN

Ondernemingsraad

In 2012 is gewerkt aan een goede basis van vertrouwen en zijn de ondernemingsraad en de bestuurder goed op elkaar ingespeeld geraakt. Ditzelfde geldt overigens ook voor de bestuurder en het georganiseerd overleg.

In 2013 heeft de ondernemingsraad regelmatig met de bestuurder aan tafel gezeten en zijn er veel onderwerpen de revue gepasseerd. De ondernemingsraad heeft de nodige advies- en instemmingsaanvragen ontvangen. Dit betrof aanpassingen van regelingen, nieuwe regelingen, voorgenomen organisatieveranderingen, bezuinigingen, etc.
Door de ondernemingsraad (tweewekelijks) informeel bij te praten over op handen zijnde zaken, hebben in goed overleg de besluiten kunnen plaatsvinden.

Personeelsvereniging

Het jaar 2013 was voor personeelsvereniging 'in m'n Nopjes' een goed jaar. Het ledenaantal (260) leden blijft vrij constant.

Diverse activiteiten hebben we weer georganiseerd en zijn goed bezocht. Een uitschieter was de fietstocht op Ameland in juni.
De activiteiten voor 2014 worden op dezelfde voet doorgezet.

Bestuurswisseling:	Tjerk van de Wal wordt vervangen door René Rigterink. Erik Bonhof wordt vervangen door Menno Hiemstra. Johan Buijnink heeft nog geen vervanger.
Nu zittende bestuursleden:	Willy Pilon Jeannette Dierkx Ida Willemsen

Klussenweek

Van 16 tot en met 20 september 2013 is voor de tweede keer een klusweek gehouden in Noordoostpolder. Na de eerste keer in 2012 die in het teken stond van '50 jaar gemeente, 70 jaar droog' wilden we dit jaar proberen om meer organisaties en vrijwilligers aan te laten sluiten.

In alle dorpen en wijken startte het klusteam met een korte aftrap door iemand van het wijkplatform/dorpsbelang. Daarin was aandacht voor wat de verenigingen en stichtingen doen, welke onderwerpen er spelen en wat het belang is van de klus van die dag.

Er is geklust in 18 teams met samen ongeveer 125 ambtenaren. Bijna overal werd samen geklust, met diverse mensen van instanties als Triade, Kwintes, Philadelphia.
Ook deden er mensen mee uit het bestand van de uitkeringsgerechtigden. Ook vanuit de wijken en dorpen klusten naar schatting 100 mensen mee, zoals groep 8 van een school in De Zuidert in Emmeloord, maar ook de groenbrigades van Tollebeek, Espel en Ens.

Wat leverde de klusweek op

Behalve honderden gewassen verkeersborden, geschoffelde plantsoentjes, potjes kaarten met ouderen en geschilderde muren is de opbrengst vooral immaterieel.

- We laten zien dat ook wij onze bijdrage leveren aan de beweging die we in de samenleving in gang willen zetten: een krachtig Noordoostpolder.
- Collega's komen eens in een dorp of wijk.
- Collega's krijgen een beeld van wat de bezuinigingen, bijvoorbeeld in het openbaar groen, betekenen.
- In één week tijd toch een plus op het onderhoudsniveau, waardoor het niet verloedert.
- Teambuilding: samenwerken met collega's op een hele andere manier.
- Echte ontmoeting met inwoners, door ze op te zoeken.
- Het betrekken van mensen van Triade, Philadelphia en uitkeringsgerechtigden.
- Goodwill bij de verenigingen van dorpsbelangen en wijkplatforms. Gezamenlijk klussen aanpakken die ze alleen niet aankunnen.

In alle gevallen was men blij met de positieve aandacht vanuit de gemeente en zijn er zeer diverse klussen aangepakt.

René Halsema
Accountmanager Wijkbeheer

Bezoek Koningspaar

Op 19 juni 2013 heeft het Koningspaar een bezoek aan de provincie Flevoland gebracht. Dit bezoek maakte deel uit van een reeks van twaalf bezoeken die de Koning en Koningin na de troonswisseling op 30 april 2013 aan alle provincies in Nederland brachten. Het paar heeft Emmeloord en Ens bezocht. Na aankomst in Emmeloord op De Deel liepen zij via de Beursstraat, waar alle 10 dorpen uit de Noordoostpolder zich presenteerden, naar het Pastoor Koopmansplein. Hier waren presentaties en vonden activiteiten plaats in het kader van het thema "Eerlijk Eten". Daarna vond een besloten lunch plaats, met uitgekozen inwoners van de provincie Flevoland en Overijssel, in de voormalig Nederlands Hervormde kerk in Ens.

Vanaf 24 april, het moment waarop de gemeente formeel het bericht ontving dat het ontwerpprogramma door ZKH (toen nog) de Prins van Oranje was goedgekeurd, is de voorbereiding volop van start gegaan. Met een enthousiaste groep medewerkers vanuit verschillende clusters binnen de organisatie is gewerkt aan een inhoudelijk goed en afwisselend programma, de aankleding, de route, de beveiliging etc. Met als eindresultaat een buitengewoon succesvol bezoek van het Koningspaar op 19 juni!

Op de foto collega Bert Trompetter, adviseur Kabinet, Representatie en Evenementen, Hij begeleidt de kinderen die de meegenomen presentjes verzamelen in een bolderkar.

Sigrid Bosman
Manager Service & Ondersteuning

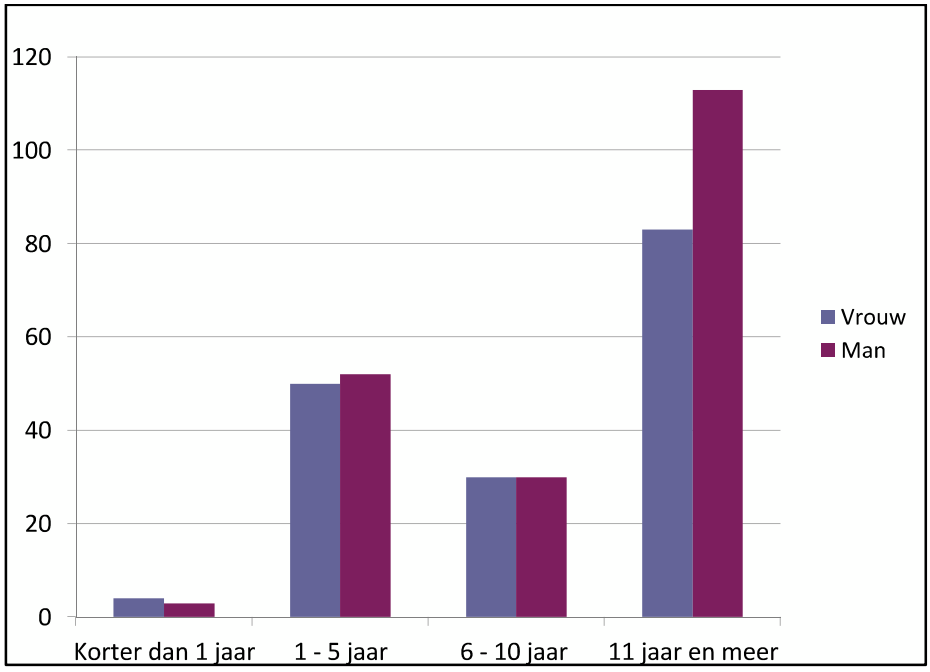
K E R N C IJ F E R S			
Jaar	**2011**	**2012**	**2013**
Totale bezetting ultimo	337,15	329,17	318,23
Toename/afname bezetting in fte's	+6,74	-7,98	-10,94
Toename/afname bezetting in percentage	+2,00%	-2,42%	-3,32%
Totaal aantal medewerkers per ultimo	398	389	374
Gemiddelde leeftijd	46,06	46,65	47,51
Totaal aantal deeltijdmedewerkers	180	177	171
Totaal aantal deeltijdmedewerkers in percentage	45,23%	45,50%	45,72%
Totaal aantal vrouwen	184	178	170
Totaal aantal vrouwen in percentage	46,23%	45,76%	45,45%
Instroom medewerkers	26	11	12
Uitstroom medewerkers	19	27	27
Ziekteverzuim	6,74%	4,28%	4,04%

De cijfers hebben als peildatum 31 december 2013 en het betreft daarom een moment opname.

VASTE PERSONEELSFORMATIE EN –BEZETTING						
	Formatie			**Personeelsbezetting**		
	2011	**2012**	**2013**	**2011**	**2012**	**2013**
Directie en Griffie	6,60	5,40	3,60	7	6	4
Directieprojecten	6,29	5,29	3,89	7	6	4
Afdeling Culturele Zaken	26,24	24,84	22,24	47	44	40
Eenheid Publieksdiensten	60,21	61,18	62,26	76	77	79
Eenheid Ontwikkeling, Realisatie en Beheer	142,34	136,55	139,07	152	144	146
Eenheid Concernstaf	90,06	92,85	87,17	106	108	101
Bovenformatief	2,60	3,06	-	3	4	-
Totaal Bestuursdienst en Griffie	337,15	329,17	318,23	398	389	374

Daar waar vacatures ontstonden door de afloop van tijdelijke aanstellingen of door de uitdiensttreding van medewerkers met vaste aanstellingen is steeds kritisch gekeken of er noodzaak was om deze vacatures opnieuw in te vullen. Met uitzondering van de eenheid Ontwikkeling, Realisatie en Beheer en de eenheid Publieksdiensten is dan ook overal een daling van de formatie te zien.
In totaal heeft er een daling in de formatie plaatsgevonden van 10,94 fte (3,32%).

DUUR DIENSTVERBAND



Mannen zijn gemiddeld langer werkzaam bij de gemeente Noordoostpolder dan de vrouwen.

IN- EN UITSTROOM IN AANTALLEN						
	2011		2012		2013	
	instroom	uitstroom	instroom	uitstroom	Instroom	Uitstroom
Directie en Griffie	-	-	-	1	-	1
Directieprojecten	1	2	-	1	-	2
Afdeling Culturele Zaken	2	2	-	3	-	6
Eenheid Publieksdiensten	8	6	3	2	7	7
Eenheid Ontwikkeling, Realisatie, Beheer	8	3	3	10	5	8
Eenheid Concernstaf	7	6	6	5	-	3
Bovenformatief			1		-	-
Totaal Bestuursdienst en Griffie	26	19	13	22	12	27

Er zijn 12 medewerkers in (tijdelijke) dienst gekomen, waaronder 5 uitzendkrachten (zij waren interne kandidaat voor de vacante functies, omdat zij 6 maanden of langer werkzaam waren in de vacante functie).

Van de 27 medewerkers die zijn uitgestroomd, is 1 medewerker vertrokken naar een andere gemeente, 2 medewerkers hebben ontslag genomen in verband met emigratie en 3 medewerkers zijn met FPU/keuzepensioen gegaan. Daarnaast zijn 3 medewerkers overgeplaatst naar de Omgevingsdienst Gooi- & Vechtstreek en Flevoland. De overige uittreders hebben om diverse redenen de gemeente te verlaten.

Daarnaast zijn er ook medewerkers binnen de bestuursdienst van baan veranderd. Het gaat hier om 7 medewerkers, waarvan 3 medewerkers naar een hoger gewaardeerde functie en 4 medewerkers naar een gelijk gewaardeerde functie. In 2012 zijn 12 medewerkers van baan veranderd binnen de organisatie.

AANTAL MEDEWERKERS NAAR DEELTIJDFACTOR									
deeltijdfactor	**2011**			**2012**			**2013**		
	V	**M**	**T**	**V**	**M**	**T**	**V**	**M**	**T**
minder dan 50 %	19	10	29	18	10	28	18	9	27
50 – 60 %	20	3	23	19	3	22	18	2	20
60 – 80 %	46	7	53	45	8	53	41	6	47
80 - < 100 %	57	18	75	57	17	74	57	20	77
totaal	142	38	180	139	38	177	134	37	171

45,72% van de medewerkers werkt in deeltijd. In dit percentage zit geen stijging ten opzichte van 2012. Ten opzichte van het aantal medewerkers binnen de gemeente is het aantal parttimers dus gelijk gebleven.

LEEFTIJDSOPBOUW												
	2011				2012				2013			
Leeftijds-klassen	V	M	T	%	V	M	T	%	V	M	T	%
20-24	2	2	4	1,00	1	1	2	0,51	0	2	2	0,54
25-34	34	25	59	14,82	33	24	57	14,65	27	21	48	12,83
35-44	49	50	99	24,87	46	49	95	24,42	42	43	85	22,73
45-54	67	76	143	35,94	59	74	133	34,20	55	75	130	34,76
55-59	24	38	62	15,58	29	37	66	16,97	29	32	61	16,31
60-65	8	23	31	7,79	10	26	36	9,25	17	31	48	12,83
Totaal	184	214	398	100	178	211	389	100	170	204	374	100

GEMIDDELDE LEEFTIJD			
	2011	2012	2013
man	47,49	48,04	48,58
vrouw	44,63	45,25	46,43
totaal	46,06	46,65	47,51

De gemiddelde leeftijd is in 2013 gestegen naar 47,51 jaar. Het aantal medewerkers onder de 45 jaar is licht gedaald en het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 60-65 jaar is gestegen. Door de verhoging van de AOW-leeftijd en de onzekerheid over de pensioenen werken medewerkers langer door dan voorheen.

Nog meer weetjes ....

- er zijn 7 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie, waarvan er 3 naar een hoger gewaardeerde functie;
- er zijn 5 nieuwe medewerkers in dienst gekomen die eerst langer dan een half jaar via het uitzendbureau bij ons gewerkt hebben;
- 5 medewerkers vierden hun 40-jarig overheidsjubileum;
- 12 medewerkers werkten 25 jaar bij de gemeente Noordoostpolder;
- 11 medewerkers waren 25 jaar in overheidsdienst;
- 19 medewerkers waren 12,5 jaar in dienst bij onze gemeente;
- 22 medewerkers hebben 1146,8 uren aangekocht;
- 70 medewerkers hebben 4.298,4 uur verkocht;
- 50 medewerkers hebben een telewerkovereenkomst afgesloten;
- er zijn 22 fietsen aangeschaft in het kader van de fietsregeling woon-/werkverkeer;
- er waren 17 vacatures.